

“Ley de Capacitación y Planificación para la Seguridad Financiera y el Desarrollo Económico de la Fuerza Laboral en Puerto Rico”

Ley Núm. 42 de 27 de febrero de 2023

Para crear la “Ley de Capacitación y Planificación para la Seguridad Financiera y el Desarrollo Económico de la Fuerza Laboral en Puerto Rico,” para establecer la política pública de capacitación financiera (“*financial literacy*”) que se debe fomentar en la fuerza laboral en Puerto Rico para promover la seguridad financiera y la preparación de las personas que trabajan para su retiro; establecer con carácter mandatorio el programa de capacitación financiera para todos(as) los(as) empleados(as) del sistema público; fomentar alianzas con el sector de recursos humanos de la empresa privada para promover la capacitación financiera para sus empleados(as); crear un Grupo Especial de Trabajo, compuesto por agencias públicas y organizaciones privadas para diseñar y emitir sus recomendaciones para el desarrollo de un programa voluntario de ahorro para el retiro para empleados(as) del sector privado; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el año 2018, la Comisión de Desarrollo Económico, Planificación, Telecomunicaciones, Alianzas Público-Privadas y Energía, mediante la Resolución de la Cámara 49, llevó a cabo una investigación sobre los planes presentes y futuros, relacionados a los recursos económicos y sociales de nuestro gobierno, incluyendo a los municipios, destinados para atender las necesidades de la población de edad avanzada.

De la investigación se desprende que el tema de la situación económica de la población adulta mayor es uno de gran diversidad y complejidad, ya que no sólo comprende los sectores vulnerables de esta población, sino también el nutrido grupo de adultos mayores que se mantienen productivos y aportando al quehacer económico del país. Esto quedó evidenciado por un estudio presentado por AARP-Puerto Rico durante el proceso investigativo de la Comisión, titulado “Puerto Rico y la Nueva Economía de la Longevidad,” desarrollado por la entidad *Oxford Economics*. El estudio resalta “una fuerza poderosa de transformación socioeconómica, compuesta por 1.3 millones de adultos mayores de 50 años que aportan sobre \$25 billones de dólares a la producción económica de nuestro país.” Destaca además que la población adulta mayor en Puerto Rico aun cuando representan un 37% del total de la población, es responsable de un 43% del total de la actividad económica en el país.

Estas cifras, al resaltar el poder económico de la población adulta mayor, subrayan la importancia que tiene para Puerto Rico que nuestra fuerza laboral se prepare para tener seguridad económica en el retiro. Desde este punto de vista, tenemos que pensar no sólo en la población de jubilados(as) actual, sino en cuál será el perfil de la población de futuros(as) jubilados(as), sobre todo ante la virtual desaparición de los sistemas de pensiones en los sectores público y privado y su sustitución por cuentas privadas de ahorro para el retiro.

El Centro para la Longevidad de la Universidad de Stanford, en California, define la “seguridad financiera” como la capacidad de la persona de acumular los recursos para poder asegurarse

calidad de vida en todas las etapas de su vida. Aunque lo que significa “calidad de vida” es algo muy personal para cada individuo, la definición citada del término “seguridad financiera” viene acompañada de una serie de indicadores para su determinación, los cuales se dividen en tres áreas: (1) Flujo de efectivo (ingresos v. gastos, ahorros y deuda); (2) acumulación de activos (propiedades, cuentas de depósito y cuentas de retiro, entre otros); y (3) protección de los activos (cobertura de salud, seguro de vida, seguro por incapacidad y condiciones catastróficas, entre otros).

Según los estudios de Stanford, el no alcanzar ciertos parámetros dentro de estas áreas equivale a no contar con “seguridad financiera.” Para la persona, esto se torna aún más crítico en lo que la Universidad de Stanford llama una “era de longevidad”. En esta “era de longevidad”, las personas, en comparación con generaciones anteriores, deben comenzar en etapas más tempranas de su vida a planificar y cumplir con los parámetros de seguridad financiera para llegar a una edad avanzada con calidad de vida.

Para que la persona pueda definir y establecer para sí mismo(a) unos parámetros de seguridad financiera y cumplir con estos, debe tener acceso a la capacitación financiera y a herramientas que le permitan planificar y prepararse conforme a su perfil financiero particular. Según la literatura citada de la Universidad de Stanford: “Nuestras normas culturales y nuestros estándares de capacitación financiera deben cambiar, ya que las personas están viviendo por más tiempo y cada día más se ven obligados(as) a asumir individualmente la responsabilidad por su seguridad financiera. La capacitación financiera se refiere a que cada persona cuente con un nivel de entendimiento sobre sus asuntos financieros que le permita tomar acciones efectivas para alcanzar sus metas de seguridad financiera individuales y familiares.”, *Stanford Center for Longevity, Financial Security and Financial Capability*.

Entre diciembre 2016 y enero 2017, AARP-Puerto Rico llevó a cabo una “Encuesta a empleados activos y jubilados entre los 35 y los 64 años,” se entrevistaron a través de toda la isla un total de 800 personas, 200 jubilados(as) y 600 empleados(as) activos(as) en la fuerza laboral, de los cuales 51% trabajaban para el sector público, 32% para el sector privado y 17% por su cuenta. De este y otros estudios cualitativos y cuantitativos presentados por AARP en la investigación antes mencionada, se desprende que, en Puerto Rico, a pesar de la existencia de varias iniciativas y programas dirigidos a la capacitación financiera, existe una grave deficiencia en las prácticas de ahorro y planificación financiera y la preparación para el retiro por parte de las personas que trabajan. Esto se debe en parte a la deficiencia en la capacitación financiera, conocida en otras jurisdicciones de los Estados Unidos como “*financial literacy*.”

Según la Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales (“NCSL”, por sus siglas en inglés), la capacitación financiera se enfoca en enseñar el conocimiento específico y los conceptos que los(as) consumidores(as) necesitan para manejar sus activos y de contar con un nivel básico de seguridad financiera o hasta desarrollar riqueza, dependiendo de sus circunstancias económicas individuales. Puede conllevar desde adquirir las destrezas básicas para crear y manejar un presupuesto familiar hasta manejar la adquisición de una propiedad o un negocio o manejar los conceptos y técnicas para poder efectuar inversiones. En el caso de las personas de ingresos más bajos, la capacitación financiera puede ayudar al manejo de deudas y la utilización de herramientas financieras para mejorar la seguridad financiera.

Los estudios de AARP citados revelan la seria situación de “inseguridad en el retiro” existente en Puerto Rico. En cuanto a este particular, las expectativas de los(as) futuros(as) jubilados(as), el

estudio reflejó que dos terceras partes (sobre 65%) de los(as) empleados(as) entre los 35 y 64 años tienen el anhelo de algún día retirarse por completo y no tener que volver a trabajar, pero solamente uno(a) de cada cinco (19%) se siente confiado(a) de que podrán alcanzar ese anhelo. Más de la mitad de los(as) encuestados(as) esperan trabajar más allá de la edad de 65 años y no tienen expectativa en cuanto a su edad de retiro. ¿Su plan para la jubilación? continuar trabajando. Cerca de un 60% así lo afirmó. Sólo un 27% dijo tener la expectativa de poder dejar de trabajar por completo. Entre otras cosas, esta estadística revela lo diametralmente opuesta que ha sido la política pública del país en cuanto a retiro, cuando hasta hace poco nuestros(as) servidores(as) públicos(as) se jubilaban a los 55 años, en plena etapa productiva.

Esta expectativa de trabajo, más allá de la edad de retiro, va acompañada de ansiedad e incertidumbre en cuanto a si la persona podrá contar o no con suficiente dinero para vivir cómodamente en su jubilación. Seis de cada diez empleados(as) activos(as) manifestaron sentirse desde moderadamente (32%) hasta muy o extremadamente ansiosos(as) (29%) sobre sus prospectos de bienestar financiero en el retiro.

Ante esta incertidumbre, pensaríamos que la persona entonces se ocuparía de planificar y tomar las medidas para enfrentar su situación. Lamentablemente no es así. Las personas encuestadas reflejaron una falta de preparación alarmante, tanto para situaciones económicas inesperadas, como para la jubilación. En cuanto a su “fondo de emergencia” (dinero en efectivo a la mano o en su cuenta de ahorros y cheques, sin contar préstamos o tarjetas de crédito), un 30% dijo no tener más de \$200 dólares, un 22% no más de \$400 dólares y el 9% no más de \$500 dólares. Esto denota una dependencia excesiva en el crédito y en tomar prestado, lo cual no hace otra cosa que mermar más aún los ingresos futuros de la persona.

¿Por qué en Puerto Rico no ahorramos lo suficiente para el retiro? Las personas encuestadas por AARP identificaron las siguientes “barreras” que “le impiden” ahorrar: el 67% dijo no contar con dinero luego de pagar las cuentas, el 59% no ahorra debido a sus gastos de vivienda, el 55% dijo no poder ahorrar por pérdida de empleo, el 54% por tener demasiada deuda que saldar, el 53% por estar enfrentando una necesidad suya o de un familiar, el 47% por estar costeadando gastos para la educación de sus hijos(as), el 34% por lo que invierten en el cuidado y sustento de un ser querido y un 22% por haber atravesado o estar atravesando por un divorcio.

Los resultados citados evidencian que hay situaciones que inevitablemente nos impiden ahorrar para el retiro, como son la pérdida de empleo o las obligaciones para con la salud y sustento propio o de seres queridos. Además, es muy común que la persona exprese que el cheque “no le da”, que “no le sobra nada” para poder ahorrar. No obstante, las cifras anteriores incluyen otros tipos de gastos que reflejan tendencias en el manejo de nuestras finanzas personales que perpetúan la falta de ahorros y que tal vez puedan evitarse. Por ejemplo, el pago de deudas y los gastos de vivienda se mencionan prominentemente con “barreras” para el ahorro. ¿En qué consisten estas deudas y cómo surgen? ¿Pueden evitarse o moderarse? ¿Qué aspectos de los gastos de vivienda corresponden al exceso de consumo? ¿Pueden limitarse o presupuestarse esos gastos de manera que le permita a la persona ahorrar, aunque sea en modestas cantidades?

La política pública sobre este tema en Puerto Rico no está a la altura de lo que exigen estos tiempos. No existe un plan para conectar todos los componentes de la economía (sector laboral productivo, consumidores(as) de todas las edades, empresa, sector financiero, gobierno, academia, tercer sector, medios de comunicación), y elaborar una agenda inclusiva de desarrollo de país que comprenda todos nuestros activos económicos, financieros y humanos.

A raíz de los hallazgos de la Comisión durante el proceso de investigación de la Resolución de la Cámara Núm. 49, esta Asamblea Legislativa debe sentar las pautas para establecer los componentes de un plan de resiliencia financiera para Puerto Rico que incluya los siguientes elementos:

a) *Promover el ahorro y planificación* – Resulta esencial que la ciudadanía se integre a la recuperación del país, alcanzando su propia recuperación financiera. Esto requiere promover programas para capacitar a los(as) puertorriqueños(as) en el manejo efectivo de sus finanzas personales para lograr la seguridad financiera a corto, mediano y largo plazo. El punto de partida para esto tiene que ser una racionalización de la época en que vivimos, tiempos distintos, en los cuales, si queremos prosperar, tenemos que adaptarnos y estar dispuestos(as) a cambiar nuestra mentalidad y hábitos financieros.

b) *Fomentar y educar para la planificación para el retiro* – Esto requiere enfrentar dos realidades: (1) Los sistemas de retiro públicos, las pensiones, ya no existen para los(as) futuros(as) jubilados(as) del servicio público, así que tienen que prepararse empleando otras estrategias enfocadas en el ahorro y la planificación, si desean tener algún bienestar en su vida de retiro; (2) para los del sector privado, el Seguro Social nunca estuvo diseñado para servir como única fuente de ingresos en el retiro. Como si esto fuera poco, las proyecciones económicas auguran una reducción de beneficios para futuros(as) retirados(as), por lo cual resulta esencial contar con fuentes alternas de ingresos en el retiro, para lo cual se requiere planificación con años de anticipación.

c) *Desarrollo de herramientas que promuevan el ahorro para el retiro* – En diversas jurisdicciones de los Estados Unidos, se ha logrado política pública para establecer programas de Trabajo y Ahorro (“*Work and Save*”), enfocados en pequeños y medianos patronos, autorizando deducciones voluntarias del pago de nómina de una cantidad modesta dedicada a los ahorros para el retiro. Dada la situación de inseguridad en el retiro que enfrentan futuras generaciones de puertorriqueños(as), estas experiencias merecen discusión, análisis y consideración en nuestro país.

La [Ley 19-2018](#) sienta las bases para que el Departamento de Educación de Puerto Rico incluya en los currículos de las escuelas temas sobre el manejo de las finanzas, en coordinación con la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras de Puerto Rico. Aunque la referida Ley aportará a la seguridad financiera de nuestros jóvenes, nos corresponde legislar para que todos(as) los(as) integrantes de la fuerza laboral, que en la actualidad no tienen acceso a la capacitación financiera, puedan contar con el conocimiento y los instrumentos financieros para tener calidad de vida, no importa la edad.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título

Esta Ley se conocerá como la “Ley de Capacitación y Planificación para la Seguridad Financiera y el Desarrollo Económico de la Fuerza Laboral en Puerto Rico.”

Artículo 2. — Política Pública

Es política pública del Gobierno de Puerto Rico el fomentar la seguridad financiera de nuestra población, promoviendo la capacitación financiera (“*financial literacy*”) entre todos(as) los(as) integrantes de la fuerza laboral de los sectores público y privado, no importa su edad y desarrollando un plan de resiliencia financiera que le brinde las herramientas para planificar y fortalecer las finanzas personales para el retiro.

Artículo 3. — Desarrollo de un proyecto de capacitación financiera para los(as) integrantes de la fuerza laboral en los sectores público y privado.

Se ordena a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF) que, a través de la División de Educación Financiera, convocar un grupo de instituciones, agencias y entidades para desarrollar un plan para el proyecto de capacitación financiera, que incluya a:

- (a) Instituciones educativas públicas y/o privadas con el peritaje en el desarrollo de currículo y herramientas de medición para los métodos de enseñanza.
- (b) Aquellas agencias estatales por su peritaje en las siguientes áreas: Capacitación y desarrollo de recursos humanos, ahorro y planificación financiera y fondos para el retiro. Entre las agencias que podrán ser convocadas se encuentran, pero sin limitarse a: el Departamento de Educación, la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos, la Oficina de Ética Gubernamental, la Oficina del Contralor y el Departamento de Desarrollo Económico y comercio.
- (c) Entidades privadas sin fines de lucro que estime pertinentes por su peritaje en capacitación en el manejo de las finanzas personales y la seguridad financiera.

Artículo 4. — Proyecto de capacitación financiera – Elementos.

Como parte del proyecto de capacitación financiera, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- (a) Un análisis de los programas de capacitación financiera existentes, si alguno, e identificación de “mejores prácticas” para la ejecución de estos.
- (b) Que el currículo de capacitación financiera contenga los aspectos básicos en materia de ahorro y planificación, presupuesto doméstico, control de gastos, manejo del crédito y estrategias básicas para la administración de las finanzas personales y la protección de los activos del fraude y robo de identidad, entre otros.
- (c) Análisis de los diversos perfiles de los(as) empleados(as) ya sean públicos(as) o privados(as) que tendrán acceso a los programas de capacitación, según las diversas escalas de ingresos.

- (d) Desarrollo de currículos adecuados para adaptarse a los diferentes sectores identificados conforme a sus diversas escalas de ingreso.
- (e) Que se establezca un plan de trabajo para el desarrollo y la ejecución de las alianzas.
- (f) Que se identifiquen los recursos necesarios para su implementación, previo una evaluación de las necesidades para su ejecución.
- (g) Que la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF) someta un informe de progreso a la Asamblea Legislativa y al Gobernador o Gobernadora de Puerto Rico sobre los trabajos de este proyecto educativo cada seis (6) meses a partir de la aprobación de esta Ley.

Artículo 5. — Establecimiento con carácter mandatorio de programas de capacitación financiera para los(as) servidores(as) públicos(as).

Se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), que lleve a cabo un inventario de la oferta educativa que tiene para los(as) servidores(as) públicos(as) en materia de capacitación financiera y que desarrolle un proyecto educativo que cuente con los siguientes elementos:

- (a) Tomar en consideración las necesidades y circunstancias de los(as) participantes dependiendo de la etapa en que se encuentran en el servicio público: Transitorios(as) o de recién ingreso al servicio, etapas intermedias y cercanas al retiro. Desarrollaran criterios para organizar los diversos grupos dentro de estos diversos sectores y la debida adaptación y distribución del contenido de los cursos; entre ellos, para asegurar su relevancia a cada grupo.
- (b) Colaboración con la División de Educación Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras.
- (c) Que se instituya con carácter mandatorio para todos(as) los(as) servidores(as) públicos(as) de todas las agencias e instrumentalidades del gobierno como parte del desarrollo de sus competencias laborales y profesionales, para que cada empleado(a) tenga que tomar el curso de capacitación financiera periódicamente en el transcurso de su carrera, según los requisitos que establezca la OATRH.
- (d) Que incluya a los sindicatos y otras organizaciones de servidores(as) públicos(as) para que participen como promotores(as) y colaboradores(as) en este proyecto educativo.
- (e) Que la OATRH someta un informe de progreso a la Asamblea Legislativa y al Gobernador o Gobernadora de Puerto Rico sobre los trabajos de este proyecto educativo cada seis (6) meses a partir de la aprobación de esta Ley.

Artículo 6. — Alianzas con el sector de recursos humanos de la empresa privada para promover el proyecto de capacitación financiera para sus empleados(as) – Rol de la División de Educación Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras y componentes de la alianza.

Se ordena a la División de Educación Financiera de la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras que convoque a aquellas entidades del sector privado que representen a

los patronos, en particular a los(as) administradores de recursos humanos para coordinar posibles alianzas de capacitación financiera para los(as) empleados(as) de la industria privada y el comercio. Esta convocatoria deberá incluir, sin limitarse, a las siguientes entidades:

- (a) Asociación de Industriales.
- (b) Cámara de Comercio de Puerto Rico.
- (c) Centro Unido de Detallistas.
- (d) Sociedad de Gerentes de Recursos Humanos, SHRM.
- (e) Asociación de Bancos de Puerto Rico.
- (f) Liga de Cooperativas
- (g) Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, MIDA.
- (h) Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, ASORE.
- (i) Asociación de Compañías Seguro de Puerto Rico, ACODESE.

Artículo 7. — Creación del Grupo Especial de Trabajo para el desarrollo de un programa voluntario de ahorro para el retiro de empleados(as) del sector privado.

Con el propósito de diseñar una herramienta para promover que los(as) empleados(as) del sector privado, particularmente aquellos(as) de empresas pequeñas y medianas y los(as) que trabajan por su cuenta, que tal vez no tienen acceso a las herramientas tradicionales de ahorro para el retiro que ofrecen las instituciones financieras, esta Ley establece un Grupo Especial de Trabajo, el cual estará a cargo del Comisionado de Instituciones Financieras y el cual estará compuesto, al menos, por los siguientes integrantes:

- (a) Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras (OCIF).
- (b) Colegio de Contadores Públicos Autorizados.
- (c) Sociedad de Gerentes de Recursos Humanos, SHRM.
- (d) *Educational Management*.
- (e) CONSUMER de Puerto Rico.
- (f) AARP de Puerto Rico.
- (g) Asociación de Bancos de Puerto Rico.
- (h) Liga de Cooperativas

Artículo 8. — Grupo Especial de Trabajo – Plan; — Elementos.

El plan de trabajo del Grupo Especial de Trabajo para el desarrollo del programa voluntario de ahorro para el retiro de empleados(as) del sector privado deberá contener los siguientes elementos:

- (a) Desarrollará una propuesta de programa como alternativa de ahorro para el retiro de aquellos(as) empleados(as) que posiblemente no tienen acceso a las herramientas tradicionales de ahorro para el retiro que ofrecen las instituciones financieras, ya sea por su nivel de ingresos o por otras circunstancias.
- (b) Aprovechará los diversos y variados modelos existentes en otras jurisdicciones de los Estados Unidos que han establecido programas similares conforme al modelo de lo que se conoce “programas de trabajo y ahorro” (“*Work and Save Programs*”).

- (c) Elaborará una propuesta de diseño y funcionamiento para el programa, sus estructuras, procesos, acuerdos de participación, condiciones, manejo de los fondos de retiro, entre otros.
- (d) Incluirá en dicha propuesta la creación de una estructura de administración que asuma la responsabilidad del manejo de los fondos y cuentas de depósito del programa, y que, en su visión, misión y obligaciones responda al interés público de seguridad financiera que fundamenta esta ley, en cuanto al deber fiduciario para con los patronos y empleados(as) participantes del programa.
- (e) Además, podrá elaborar todas las demás recomendaciones posibles para promover instrumentos de ahorro para el retiro dentro de la fuerza laboral.
- (f) Integrará a los(as) demás integrantes y colaboradores(as) que estime necesarios para poder cumplir con su encomienda.
- (g) Al término de un (1) año de la aprobación de esta Ley, el Grupo Especial de Trabajo someterá un informe a la Cámara de Representantes de Puerto Rico y al Senado de Puerto Rico con sus recomendaciones de política pública, de manera que la Asamblea Legislativa pueda actuar en el desarrollo de legislación para la creación e implementación del programa.

Artículo 9. — Presupuesto

La Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos deberán incluir, en sus peticiones de presupuesto, una partida económica para designarla al cumplimiento exclusivo de esta Ley.

Artículo 10. — Cláusula de Supremacía.

Ante cualquier inconsistencia entre la legislación o reglamentación vigente y las disposiciones incluidas en esta Ley, se dispone la supremacía de esta legislación y la correspondiente enmienda o derogación de cualquier inconsistencia con este mandato.

Artículo 11. — Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier artículo, inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley o su aplicación a cualquier persona o circunstancia, fuera declarada inconstitucional por un Tribunal con jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado y será extensivo al inciso, parte, párrafo o cláusula de esta Ley, o su aplicación, que hubiera sido declarada inconstitucional.

Artículo 12. — Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato ([email: biblioteca OGP](mailto:biblioteca OGP)). En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ [Biblioteca Virtual](#) ⇒ [Leyes de Referencia—EDUCACIÓN FINANCIERA.](#)